صنعت‌جو، اعظم؛ محمودی، حسن (۱۳۹۴).بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی.*پژوهش‌نامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۵ (۱)، ۲۵۴-۲۳۵.

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد

دکتر اعظم صنعت جو[۱]، حسن محمودی[۲]

تاریخ دریافت:۱۳۹۲/۷/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۹

چکیده

هدف: *رفتار شهروندی سازمانی اشاره به رفتارهای داوطلبانه و فرانقشی دارد که کارکنان سازمان انجام می‌دهند و تأثیر زیادی بر بهبود عملکرد سازمان دارد. از جمله متغیرهایی که تأثیر زیادی در بروز این نوع رفتار دارد، عدالت سازمانی است. هدف مقاله حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از منظر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد.*

روش: *این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کتابداران کتابخانه-های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می‌دهند. برای گردآوری داده‌های این پژوهش، از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (Niehoff and Moorman, 1993) که شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (تعاملی) است و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (Podsakoff et al.,1990) که شامل پنج بعد نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی است.*

یافته‌ها: *میانگین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی در حد متوسط است. بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی بر اساس متغیرهای جنسیت و وضعیت استخدامی کتابداران تفاوت وجود دارد. عدالت سازمانی نقش مهمی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی دارد، به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا می‌شود، برای انجام رفتارهای یاری‌دهنده و فرانقش برانگیخته شده و در نتیجه سطح فعالیت و مشارکت‌های خود را در سازمان افزایش می‌دهند.*

کلیدواژه‌ها: *عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه فردوسی مشهد*

---

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول) Sanatjoo-a@um.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه فردوسی مشهد Hmahmoudi965@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند. تفاوت همکاری خودجوش با همکاری اجباری، اهمیتی فوق‌العاده دارد، زیرا در حالت اجبار، فرد وظایف خود را در راستای مقررات، قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمانی و صرفاً در حد رعایت الزامات قانونی انجام می‌دهد، در حالی‌که در همکاری خودجوش و آگاهانه، افراد کوشش، انرژی و بصیرت خود را در جهت شکوفایی توانایی‌های شخصی و حتی به نفع سازمان به کار می‌گیرند. اکثر مدیران نیز خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف مطرح در شرح شغل خود فعالیت کنند. آن‌ها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می‌روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلشان نیست و به‌طور کلی رفتار شهروندی سازمانی[1] بالایی دارند. امروزه، از تلاش‌های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه و سودمند تحت عنوان "رفتارهای فرانقش" یا "رفتارهای شهروندی سازمانی" یاد می‌کنند. ارگان (Organ, 1988) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری خودجوش و آگاهانه می‌داند که به‌طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش‌دهی رسمی سازمانی تقویت نشده اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقاء می‌دهد. منظور از خودجوش و آگاهانه بودن آن است که این رفتار، مبتنی بر ضرورت اجباری نقش یا مبتنی بر شرح شغل نبوده بلکه رفتاری عمدتاً مبتنی بر انتخاب شخص است و در صورت عدم انجام آن نیز تنبیهی به دنبال نخواهد داشت. کیم (Kim, 2006) نیز، رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری فراتر از نقش‌های رسمی از پیش تعیین شده توسط سازمان تعریف نموده که ذاتی بوده و پاداش آن به‌طور مستقیم در مجموعه ساختار پاداش‌های رسمی سازمانی نمی‌گنجد ولی در ارتقای اثربخشی و کارکرد موفقیت‌آمیز سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. پژوهشگران مختلف اذعان می‌دارند که رفتار شهروندی سازمانی پیامدهای مثبت زیادی از جمله، افزایش بهره‌وری، عملکرد بهتر، اثربخشی بیشتر، ارتقای روابط مثبت بین کارکنان، کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌های نگهداری، فراهم کردن انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری، بهبود خدمت به مشتری و استفاده اثربخش از منابع کمیاب را به دنبال خواهد داشت (Sobhaninejad, Yozbashi and Shateri, 2010). از این جهت با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی پژوهش در این حوزه و شناسایی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. در این راستا، پودساکف و همکاران (Podsakoffet al., 2000) معتقدند، بررسی عوامل پیش‌بینی کننده بروز رفتار شهروندی سازمانی از زمینه‌های مهم تحقیقاتی در عرصه رفتار سازمانی است. صاحب-

1.Organizational Citizenship Behavior

نظران این عرصه معتقدند که مجموعه‌ای از شرایط می‌بایست در سازمان و همچنین در کارکنان سازمان مهیا شوند تا امکان بروز این نوع از رفتار از سوی کارکنان فراهم آید. شناخت عوامل زمینه‌ساز و همبسته رفتار شهروندی سازمانی از آن رو اهمیت دارد که با مشخص شدن آن عوامل، سازمان می‌تواند در جهت تقویت آن‌ها اقداماتی به عمل آورده و از این طریق، امکان بهره‌برداری بیشتر و بهتر، از پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌شود. با توجه به اهمیت زیاد بروز رفتار شهروندی سازمانی، تاکنون تحقیقات زیادی حول محور شناسایی عوامل مؤثر در بروز رفتار شهروندی از سوی پژوهشگران مختلف انجام شده است.

از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف، یکی از عوامل اساسی در سازمان که علاوه بر تأثیر بر رفتار شهروندی سازمانی بر بسیاری دیگر از متغیرهای سازمانی نیز تأثیرگذار است، عدالت سازمانی[1] است. از دیدگاه نیهوف و مورمن (Niehoff and Moorman, 1993) به ادراکات و برداشت‌های افراد از رعایت انصاف در برخورد با آنان و چگونگی اثرات آن بر سایر متغیرهای شغلی عدالت سازمانی گفته می‌شود. دافی (Dufy, 2006، نقل از: Sobhaninejad, Yozbashi and Shateri, 2010) نیز بیان می‌دارد، عدالت سازمانی به این امر می‌پردازد که می‌بایست با چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است. گرین برگ (Greenberg, 1997) نیزبه‌طور خلاصه، عدالت سازمانی را رعایت انصاف در محیط شغلی می‌داند. در این راستا، ارگان (Organ, 1990) در بحث از مبنای انگیزشی برای رفتار شهروندی سازمانی معتقد است، احساس عدالت نقش مهمی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی دارد. وجود عدالت سازمانی در محل کار، بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان بوده و در چنین شرایطی کارکنان نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و نوعی میثاق دو سویه میان کارکنان و سازمان برقرار می‌گردد که منجر به بروز رفتار شهروندی سازمانی از سوی کارکنان خواهد شد (Sobhaninejad, Yozbashi and Shateri, 2010). به‌طور کلی، پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد، در مواقعی که کارکنان احساس کنند در سازمان عدالت برقرار است تمایل بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند (Nadiri and Tanova, 2010; Zeinabadi and Salehi, 2011; Noruzyet al., 2011; Guangling, 2011).

حال از آنجایی که کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان سازمان‌هایی هستند که نقش زیادی در توسعه اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها دارند و عملکرد آن‌ها نیز تا حد زیادی وابسته به تعاملات انسانی و همکاری نیروی انسانی است. در نتیجه توسعه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر زیادی بر

1. Organizational Justice

عملکرد آن‌ها خواهد داشت، اما این مهم تاکنون از سوی پژوهشگران مورد بررسی قرار نگرفته است. از این رو، پژوهش حاضر به این مسئله می‌پردازد که عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی از منظر کتابداران این کتابخانه‌ها چه وضعیتی دارد و در این کتابخانه‌ها، چه رابطه‌ای میان این دو متغیر وجود دارد.

مبانی نظری

در این بخش به‌منظور پی بردن به مفهوم عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، تعریف، مفهوم و ابعاد این دو متغیر به‌طور اجمالی ارائه می‌گردد.

عدالت سازمانی

صاحب‌نظران معتقدند گسترش نظریه برابری در دهه ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام عدالت سازمانی منجر شد. نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بده بستانی تشریح می‌کند (Rezaian, 2005). بنا به عقیده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) کارمندان همواره نگران انصاف و عدالت در نتایج، طرز عمل، خط‌مشی‌ها و روش‌ها در سازمان هستند و برداشت آنان از عدالت، رفتارها و حالات روزانه آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در یک محیط بدون عدالت، کارمندان به جای این‌که تلاش بیشتری به نفع سازمان به کار ببرند، دلایل زیادی پیدا می‌کنند که به سادگی "وقت خود را تلف کنند".

طبق پژوهش‌هایی که تاکنون در حوزه عدالت سازمانی صورت گرفته است، به‌طور معمول، عدالت سازمانی را به سه بعد، عدالت توزیعی[1]، عدالت رویه‌ای[2] و عدالت مراوده‌ای (تعاملی[3]) دسته‌بندی می‌نمایند. عدالت توزیعی، به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند. این نظریه به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان توجه دارد (Moorman, 1991). عدالت رویه‌اییعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (Greenberg, 1990). در واقع، عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری در خصوص نحوه توزیع امکانات و منابع برای

1. Distributive Justice
2. Procedural Justice
3. Interactional justice

کارکنان اشاره دارد. بر اساس نظریه عدالت رویه‌ای، افراد نه‌تنها پیامدهای دریافتی‌شان در سازمان را مدنظر قرار می‌دهند بلکه رویه‌های به کار رفته جهت تعیین آن پیامدها را نیز به دقت ملاحظه می‌کنند. عدالت مراوده‌ای (تعاملی) نیز، به نحوه برخورد عادلانه با کارکنان شاغل مبتنی بر قالب‌های رسمی مصوب سازمانی، توجه دارد (Niehoff and Moorman, 1993). همچنین از دیدگاه مورمن، بلاکلی و نیهوف (Moorman, Blakely and Niehoff, 1998) عدالتتعاملی به میزان انصاف ادراک شده از سوی کارکنان، طی ارتباطات و تعاملات میان فردی در سازمان اشاره دارد.

رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی برای نخستین بار توسط بتمن و ارگان (Bateman and Organ, 1983) در ادبیات رفتار سازمانی مطرح گردید، ولی این مفهوم از نوشته‌های برنارد (Barnard, 1938) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتز (Katz, 1964)، درمورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقشی گرفته شده است (Danaeifard and Ebrahimi Balotbazeh, 2009). رفتارهای فرانقش، رفتارهایی است که از رفتارهای درون نقش متمایز هستند، رفتارهای درون نقش آن دسته از رفتارهایی است که قوانین و رویه‌های سازمان کارمند را مجبور به پیروی و رعایت آن‌ها می‌نماید. به‌طوری که اگر کارکنان در انجام این رفتارها کوتاهی نمایند مورد تنبیه و سرزنش سازمان قرار گرفته و از دستیابی به پاداش‌های سازمانی محروم می‌گردند، اما رفتارهای فرانقش رفتارهایی اختیاری هستند که در شرح وظایف و شغل کارمند به‌طور رسمی گنجانیده نشده و در سیستم رسمی پاداش‌دهی، حقوق و دستمزد عنوان نشده است و عدم انجام آن از سوی کارکنان تنبیه و توبیخی را به همراه نخواهد داشت (Van Dyne and Lepine, 1998 نقل از:Danaeifard and Ebrahimi Balotbazeh, 2009). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما توسط فرد انجام شده و درنهایت موجب بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌گردند (Appelbaumet al., 2004).

پژوهشگران ابعاد گوناگونی را برای رفتار شهروندی سازمانی ذکر کرده‌اند. از جمله این ابعاد که مورد توجه این پژوهش نیز هست، عبارتند از:

۱) نوع دوستی[1]: نوعی رفتار یاری‌دهنده است که فرد به منظور کمک به کارکنانی خاص در

1. Altruism

ارتباط با انجام وظایف و تکالیف سازمانی آنان انجام می‌دهد (به کسانی که کار آن‌ها سنگین است کمک می‌کند یا با میل و رغبت وقت خود را برای کمک به کسانی که مشکلات کاری دارند صرف کنند). نوع دوستی همچنین به رفتارهای مفید و سودبخشی چون صمیمیت، همدلی و دلسوزی بین همکاران اشاره دارد که به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به حل مشکلات کاری کارکنان سازمان کمک می‌کند (Organ, 1988؛ Podsakoffet al., 1990).

۲) وجدان کاری[1]: رفتارهایی است که فرد را در انجام وظایف خود در حدی بالاتر از سطح مورد انتظار هدایت می‌کند. به‌عنوان مثال، فرد ناهار خود را در طول کار نمی‌خورد یا جز در موارد ضروری کار خود را تعطیل نمی‌کند.

۳) جوانمردی[2]: رفتاری است که فرد از شکوه و شکایت زیاد در محیط کار جلوگیری می‌کند. به-عنوان مثال، فرد وقت خود را مصروف شکایت از موضوعات جزئی نکرده و هرگز از سازمان عیب‌جویی نمی‌کند (Organ, 1988).

۴) نزاکت[3]: رفتار مؤدبانه‌ای است که از ایجاد مشکل در محیط کار جلوگیری می‌کند. به‌عنوان مثال، فرد تلاش می‌کند تا از ایجاد مشکل برای همکاران خود اجتناب نموده و پیش از بروز مشکل با آنان گفتگو و مشورت کند (Niehoff and Moorman, 1993).

۵) آداب اجتماعی[4]: نیز رفتاری است که نشان‌دهنده مشارکت مسئولانه فرد در فعالیت‌های سازمانی است. به‌عنوان مثال، فرد خود را با رویدادهای سازمانی هماهنگ ساخته و یا کارهایی را انجام می‌دهد که در حیطه وظایف او نیستند اما موجب ارتقاء وجهه سازمان می‌شوند (Organ, 1988).

پیشینه پژوهش

در این بخش برای روشن‌تر شدن مفهوم این دو متغیر و رابطه میان آن‌ها به تعدادی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه اشاره می‌شود. یلماز و تاسدن (Yilmaz and Tasdan, 2008) در پژوهشی رابطه بین میزان ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، تفاوتی در میزان رفتار شهروندی سازمانی بر اساس متغیرهای جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات وجود ندارد ولیکن میزان عدالت سازمانی بر اساس هر یک از اینمتغیرها متفاوت

1. Conscientiousness
2. Sportsmanship
3. Courtesy
4. Civic Virtue

بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، بین میزان رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان و میزان ادراک از عدالت در سازمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش ندیری و تانوا (Nadiri and Tanova, 2010) نیز در بررسی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد، عدالت سازمانی تأثیر زیادی بر دو متغیر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بیشترین رابطه را به ترتیب با دو متغیر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشتند. در پژوهشی دیگر، نظیر و همکاران (Nazir, Aslam and Nawaz, 2011) رابطه بین عدالت توزیعی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی را با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده تئوری تبادل رهبر- اعضا[1](LMX) مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد به‌طوری که آزمون رگرسیون نیز نشان داد، ۴۴ درصد تغییرات رفتار شهروندی از طریق عدالت توزیعی قابل تبیین می‌باشد. در داخل کشور نیز مشابه با خارج از کشور پژوهش‌های مختلفی در رابطه با دو متغیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی انجام شده است. به‌عنوان مثال، یعقوبی و همکاران (Yaghoubiet al., 2010) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان مدارک پزشکی بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد، بین عدالت سازمانی، ابعاد وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، و جوانمردی رابطه معناداری وجود ندارد ولی بین عدالت سازمانی، با ابعاد فضیلت شهروندی، احترام، تکریم، و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود دارد. سمسار و همکاران (Semsar, Golparvar and Atashpour, 2011) نیز، مطالعه‌ای را به‌منظور بررسی رابطه بین عدالت تعاملی همکار محور و عدالت رویه‌ای با رفتارهای شهروندی سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همکار محور با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران دارای همبستگی مثبت و معناداری هستند. توسعه عدالت در سازمان موجب افزایش رفتارهای مدنی سازمانی در سطح سازمان می‌شود.

به‌طور کلی، مرور نوشتار نشان می‌دهد، عدالت سازمانی تأثیر به سزایی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی دارد، به‌طوری که در تمامی پژوهش‌های ذکر شده به رابطه مثبت و معنادار میان این دو متغیر و ابعاد آن‌ها اشاره شده است. از این‌رو، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش در ادامه سؤال‌ها و فرضیه‌های این پژوهش مطرح می‌شود.

1. Leader- Member Exchange

سؤال‌های پژوهش

۱. وضعیت عدالت سازمانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟
۲. وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟
۳. آیا بین متغیرهای فردی کتابداران (جنسیت، سابقه کار، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی) با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد.
۲. بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. بین عدالت مراوده‌ای (تعاملی) و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می‌دهند. این کتابخانه‌ها شامل کتابخانه‌های دانشکده‌ای و مرکزی است که جمعاً شامل ۴ کتابخانه و ۵۶ نفر کتابدار است که از طریق سرشماری به تعداد تمامی آن‌ها پرسشنامه توزیع گردید. لازم به ذکر است که در حال حاضر کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه فردوسی مشهد با کتابخانه مرکزی آن ادغام شده‌اند و تنها سه دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، ادبیات و الهیات دارای کتابخانه مستقل می‌باشند.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری داده‌های پژوهش حاضر از دو ابزار بهره‌گیری شده است:

الف. پرسشنامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد نیهوفو مورمن (Niehoff and Moorman, 1993) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است و سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (تعاملی) را می‌سنجد.

ب.پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: در این پژوهش برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پودساکف و همکاران (Podsakoffet al., 1990) استفاده شده است. این ابزار شامل ۲۴ گویه است که پنج بعد نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی را می‌سنجد.

لازم به ذکر است، در بخش مقدماتی ابزار به‌منظور پی بردن به ویژگی‌های فردی کتابداران، پرسش‌هایی در باب سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، و وضعیت استخدامی مورد سؤال قرار گرفت.

به‌طور کلی، هر یک از پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش تاکنون در پژوهش‌های زیای به کار رفته است (Nadiri and Tanova, 2010; Nazir, Aslam and Nawaz, 2011; Yaghoubi et al., 2010) استفاده مکرر از این پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های معتبر نشان‌دهنده روایی آن است. در عین حال، برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوا و مشورت با صاحب‌نظران استفاده شده است. برای بررسی پایایی نیز، تعداد ۱۰ پرسشنامه بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مورد پیش‌آزمون قرار گرفت. آلفای کرونباخ حاصل از بررسی پیش‌آزمون در پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۷۶۳ و در پرسشنامه عدالت سازمانی برابر ۰/۹۶۶ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول و ثبات درونی سؤال‌های این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

تحلیل یافته‌ها

سؤال ۱: وضعیت عدالت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

با توجه به این‌که در این پژوهش نمونه‌گیری صورت نگرفته است و از طریق سرشماری به تعداد تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد پرسشنامه توزیع شده است، نیازی به استفاده از آزمون آماری در این مورد نمی‌باشد و بر اساس میانگین جامعه می‌توان وضعیت آن را توصیف نمود. اطلاعات مربوط به وضعیت عدالت سازمانی در کتابخانه‌های مورد بررسی از نظر کارکنان آن‌ها در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. وضعیت عدالت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	عدالت سازمانی	۳/۱۴	۰/۵۷۶
۲	عدالت توزیعی	۳/۰۳	۰/۶۲۲

۳	عدالت رویه‌ای	۲/۸۸	۰/۶۹۵
۴	عدالت تعاملی	۳/۶۳	۰/۶۱۷

همان‌گونه که در جدول ۱ نمایان است، میانگین نمرات عدالت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی در حد متوسط است. وضعیت ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی نیز نشان می‌دهد، کم‌ترین میانگین (۲/۸۸) مربوط به بعد عدالت رویه‌ای است؛ که این میانگین پایین نشان می‌دهد، کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد از وضعیت توزیع امکانات و منابع در کتابخانه‌ها رضایت چندانی ندارند. بیشترین میانگین (۳/۶۳) نیز مربوط به عدالت تعاملی است.

سؤال ۲:وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. وضعیت رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۳/۷۷	۰/۳۲۵
۲	نوع دوستی	۳/۹۵	۰/۶۰۰
۳	وجدان کاری	۳/۳۳	۰/۴۹۳
۴	جوانمردی	۴/۱۳	۰/۶۴۵
۵	نزاکت	۴/۰۷	۰/۵۲۷
۶	آداب اجتماعی	۳/۲۸	۰/۶۹۸

طبق جدول ۲، میانگین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن در کتابداران دانشگاه فردوسی بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد. در میان ابعاد، بعد جوانمردی و نزاکت ضمن داشتن بالاترین میانگین، دارای میانگین بالاتر از ۴ نیز می‌باشند که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب آن در جامعه مورد بررسی است. کمترین میانگین نیز مربوط به بعد آداب اجتماعی و البته با کمی اختلاف بعد از وجدان کاری کتابداران است.

در کل، وضعیت مطلوب این دو بعد در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی نقطه مثبتی برای مدیران و مسئولان کتابخانه‌ها می‌باشد که می‌توانند با برنامه‌ریزی صحیح، نهایت استفاده را از این وضعیت ببرند. بررسی وضعیت بعد نوع‌دوستی نیز حاکی از وضعیت مطلوب آن (میانگین ۳/۹۵) در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد است. میانگین پایین بعد آداب اجتماعی (۳/۲۸) نسبت به سایر ابعاد حاکی از آن است که

کتابداران زیاد خود را با رویدادهای سازمانی هماهنگ نمی‌سازند و تمایل چندانی به انجام کارهایی که در حیطه وظایف آن‌ها نیست اما وجهه سازمان را ارتقاء می‌دهد، ندارند. وضعیت بعد وجدان کاری نیز نشان می‌دهد، کتابداران تمایل چندانی به انجام وظایف بیش از وظایف تعریف شده ندارند. در این راستا، در پژوهشی که توسط دیانی و محمودی (Dayani and Mahmoudi, 2011) در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد انجام شد نیز وجدان کاری میانگین پایینی در میان سایر متغیرهای مورد بررسی آن‌ها داشت.

سؤال ۳: آیا بین متغیرهای فردی (جنسیت، سابقه کار، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی) با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟

در پژوهش‌های زیادی به رابطه بین متغیرهای فردی چون سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، و سابقه کار افراد با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اشاره شده است (Yilmaz and Tasdan, 2008; Zeinabadi and Salehi, 2011). بر این اساس، رابطه بین متغیرهای فردی ذکر شده با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش مورد سنجش قرار گرفت. این سؤال در واقع شامل چند بخش می‌باشد که در ادامه با توجه به هر یک از متغیرهای ذکر شده سؤال مربوط آورده شده و مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) آیا بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در مردان و زنان تفاوت وجود دارد؟

با توجه به این‌که در این پژوهش نمونه‌گیری صورت نگرفته است و کل اعضای جامعه مورد بررسی قرار گرفته‌اند، در نتیجه برای بررسی تفاوت بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مردان و زنان نیازی به استفاده از آزمون آماری نیست و با مقایسه میانگین‌ها می‌توان به تفاوت بین آن‌ها پی برد. جدول ۳ میانگین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی به تفکیک جنسیت

متغیر جنسیت	رفتار شهروندی سازمانی		عدالت سازمانی	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
مرد	۳/۶۲	۰/۲۹۵	۳/۰۸	۰/۶۲۳
زن	۳/۸۵	۰/۳۱۶	۳/۱۷	۰/۵۵۷

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، بین میانگین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی زنان و مردان تفاوت وجود دارد و در هر دو متغیر میانگین نمرات زنان بیشتر از مردان است.

ب) آیا بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی کتابداران با میزان تحصیلات آن‌ها رابطه وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، و میزان تحصیلات، با توجه به آن‌که دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی کمی و فاصله‌ای و متغیر میزان تحصیلات اسمی ترتیبی است، برای تعیین همبستگی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، و میزان تحصیلات

متغیر	میزان تحصیلات		
	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داریp- value	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۰۵	۰/۱۷۳	رابطه ندارد
عدالت سازمانی	۰/۲۰۳	۰/۱۷۷	رابطه ندارد

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، در هر دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ بالاتر است از این رو، فرضیه پژوهش رد می‌شود. این بدین معنی است که بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی با میزان تحصیلات رابطه وجود ندارد.

ج) آیا بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی با سابقه کار کتابداران رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

همانند مورد قبلی، در این سؤال نیز از آزمون اسپیرمن برای پی بردن به رابطه استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی، و سابقه کار

متغیر	سابقه کار		
	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داریp- value	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۰۸	۰/۹۵۶	رابطه ندارد
عدالت سازمانی	۰/۲۱۰	۰/۱۶۱	رابطه ندارد

همان‌طور که داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد، در هر دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی سطح معنی از عدد ۰/۰۵ بالاتر است در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌شود. این بدین معنی است که

بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی با سابقه کار رابطه وجود ندارد. در نتیجه، سابقه کار کتابداران تأثیری در عدالت سازمانی ادراک شده از سوی آن‌ها و همچنین رفتار شهروندی آنان ندارد.

د) آیا بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی کتابداران بر اساس وضعیت استخدامی آن‌ها تفاوت وجود دارد؟

در این سؤال نیز، با توجه به این‌که نمونه‌گیری صورت نگرفته است و کل اعضای جامعه مورد بررسی قرار گرفته‌اند، برای بررسی تفاوت بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس وضعیت استخدامی نیازی به استفاده از آزمون آماری نیست و با مقایسه میانگین‌ها می‌توان به تفاوت میان آن‌ها پی برد. جدول ۶ میانگین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی را به تفکیک وضعیت استخدامی نشان می‌دهد.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی به تفکیک وضعیت استخدامی

متغیروضعیت استخدامی	رفتار شهروندی سازمانی		عدالت سازمانی	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
قراردادی	۳/۹۹	۰/۲۵۰	۳/۳۰	۰/۳۴۹
پیمانی	۳/۹۵	۰/۰۸۸	۲/۲۱	۰/۵۴۸
رسمی	۳/۷۰	۰/۳۰۷	۳/۱۵	۰/۶۱۳
سایر	۳/۳۳	۰	۲/۳۵	۰

همان‌طور کهجدول ۶ نشان می‌دهد، کتابداران با وضعیت استخدامی قراردادی بیشترین میانگین را در هر دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی، کسب کردند. کمترین میانگین در رفتار شهروندی سازمانی مربوط به کتابداران با وضعیت استخدامی سایر (نیروهای شرکتی، پیمانکاری و ...) و کمترین میانگین در عدالت سازمانی مربوط به کتابداران با وضعیت پیمانی است.

به‌طور کلی، نتایج این سؤال نشان داد، بین نمره رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی کتابداران بر اساس متغیرهای جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت وجود دارد. بررسی رابطه بین متغیرها نیز نشان داد، بین مدرک تحصیلی و سابقه کار کتابداران با رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی آنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه ۱: رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه-های دانشگاه فردوسی مشهد وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	متغیر	عدالت سازمانی	
		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داریp- value
۱	رفتار شهروندی سازمانی	**۰/۶۱۹	۰/۰۰
۲	نوع دوستی	**۰/۵۷۷	۰/۰۰
۳	وجدان کاری	**۰/۴۹۶	۰/۰۰
۴	جوانمردی	۰/۱۴۶	۰/۳۳۳
۵	نزاکت	۰/۲۴۲	۰/۱۰۶
۶	آداب اجتماعی	۰/۲۷۷	۰/۰۶۲

**نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۹٪

همان‌طور که در جدول ۷ قابل مشاهده است، با توجه به این‌که برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی، و همچنین بعد نوع دوستی و وجدان کاری سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه پژوهش تائید می‌شود، که این امر نشانگر رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و بعد نوع دوستی و وجدان کاری است. در سایر ابعاد یعنی بعد جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی با توجه به این‌که سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ بالاتر است در نتیجه رابطه معنادار برقرار نیست. به‌طور کلی هم‌راستا با پژوهش‌های مشابه (Yilmaz and Tasdan, 2008; Nadiri and Tanova, 2010; Zeinabadi and Salehi, 2011)، با توجه به معنادار بودن رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نتایج نشان می‌دهد، با افزایش عدالت سازمانی رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در این راستا، لازم است مدیران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد با ایجاد شرایط برابر و منصفانه در تمامی سطوح سازمان، شرایط لازم را برای توسعه عدالت سازمانی و به تبع آن رفتار شهروندی سازمانی مهیا سازند.

فرضیه ۲: بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این فرضیه به‌طور خاص رابطه بعد عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن را آزمون می‌کند. برای آزمون این فرضیه نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۸. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	متغیر	عدالت توزیعی	
		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری p- value
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۹۳ **	۰/۰۰۱
۲	نوع دوستی	۰/۵۰۲ **	۰/۰۰
۳	وجدان کاری	۰/۴۶۰ **	۰/۰۱
۴	جوانمردی	۰/۱۲۵	۰/۴۰۹
۴	نزاکت	۰/۱۵۹	۰/۲۹۲
۶	آداب اجتماعی	۰/۱۳۷	۰/۳۶۳

**نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۹٪

همان‌طور که در جدول ۸ قابل مشاهده است، برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی، و همچنین ابعاد نوع دوستی و وجدان کاری سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه پژوهش تائید می‌شود. این بدین معنی است که رابطه مثبت و معنادار بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی و بعد نوع دوستی و وجدان کاری وجود دارد. در سایر ابعاد یعنی، بعد جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی با توجه به این‌که سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ بالاتر است در نتیجه رابطه معناداری برقرار نمی‌باشد.

فرضیه ۳: بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این فرضیه نیز رابطه بین بعد عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن را آزمون می‌کند. برای این آزمون نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۹ آورده شده است.

جدول ۹. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	متغیر	عدالت رویه‌ای	
		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری p- value
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۳۰ **	۰/۰۰
۲	نوع دوستی	۰/۵۷۶**	۰/۰۰
۳	وجدان کاری	۰/۴۵۳ **	۰/۰۰۲
۴	جوانمردی	۰/۰۱۵	۰/۹۲۲
۵	نزاکت	۰/۱۶۷	۰/۲۶۹
۶	آداب اجتماعی	۰/۲۹۰	۰/۰۵۱

**نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۹٪

همان‌طور که داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد، برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی، و همچنین ابعاد نوع دوستی و وجدان کاری سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه پژوهش تائید می‌شود. این بدین معنی است که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی و بعد نوع دوستی و وجدان کاری وجود دارد. در سایر ابعاد یعنی، بعد جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی با توجه به این‌که سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ بالاتر است در نتیجه رابطه معناداری برقرار نیست.

فرضیه ۴: بین عدالت مراوده‌ای (تعاملی) و رفتار شهروندی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه بررسی رابطه بین بعد عدالت مراوده‌ای (تعاملی) و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن است. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱۰ آورده شده است.

جدول ۱۰. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی

ردیف	متغیر	عدالت تعاملی	
		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داریp- value
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۶۴ **	۰/۰۰
۲	نوع دوستی	۰/۴۴۰ **	۰/۰۰۲
۳	وجدان کاری	۰/۴۰۲ **	۰/۰۰۶
۴	جوانمردی	۰/۳۰۳*	۰/۰۴۱
۵	نزاکت	۰/۳۶۳ *	۰/۰۱۳
۶	آداب اجتماعی	۰/۳۳۷ *	۰/۰۲۲

**نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۹٪

*نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۹۵٪

همان‌طور که داده‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد، در همه موارد سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه پژوهش تائید می‌شود. این بدین معنی است که رابطه مثبت و معنادار بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. مشابه به این پژوهش، در پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج کشور (Ramin Mehr, Hadizadeh Moghadam and Ahmadi, 2009; Nadiri and Tanova, 2010;Yaghoubiet al., 2010; Farahbod et. al, 2012) رابطه بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تائید قرار گرفته است.

نتیجه

همان‌طور که پیش‌تر مطرح شد، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از متغیرهای مهم سازمانی هستند که تأثیر زیادی بر بهبود عملکرد کارکنان و سازمان دارند. از این‌رو، با توجه به اهمیت این موضوع، بررسی وضعیت این دو متغیر و رابطه بین آن‌ها در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد از منظر کتابداران آن‌ها مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد، میانگین نمرات عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی از نظر کتابداران در حد متوسط است. در میان ابعاد عدالت سازمانی، کمترین میانگین مربوط به بعد عدالت رویه‌ای است. بیشترین میانگین نیز مربوط به بعد عدالت تعاملی است. در میان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نیز، بعدهای جوانمردی و نزاکت ضمن داشتن بالاترین میانگین، دارای میانگین بالاتر از ۴ می‌باشند که نشان‌دهنده وضعیت مطلوب آن‌ها در جامعه مورد بررسی است. همچنین بعد آداب اجتماعی و بعد از آن وجدان کاری نیز دارای کمترین میانگین بودند، البته در عین حال این دو بعد نیز دارای میانگین بالاتر از حد متوسط می‌باشند. نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها نیز نشان داد، بین تمامی ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این بدین معنی است که با افزایش عدالت سازمانی، رفتار شهروندی کتابداران نیز افزایش می‌یابد. به‌طور کلی، با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، مدیران کتابخانه‌ها می‌بایست با ایجاد شرایط برابر و منصفانه در تمامی سطوح سازمان، شرایط لازم را برای توسعه عدالت سازمانی و به تبع آن رفتار شهروندی سازمانی در این کتابخانه‌ها مهیا سازند.

البته باید توجه داشت که عدالت سازمانی تنها مختص به توزیع عادلانه امکانات و منابع در سازمان نیست، بلکه در رفتار و برخورد با کارکنان نیز باید انصاف و برابری رعایت شود. صداقت و احترام در برخورد با کارکنان، حفظ شأن و منزلت کارکنان، شایسته سالاری و ... همه از مصادیق عدالت به‌خصوص عدالت تعاملی هستند. همچنین وجود قوانین و مقررات شفاف و منصفانه در سازمان و یکسان تلقی شدن تمامی کارکنان در برابر قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی نیز از دیگر مصادیق عدالت سازمانی است که مدیران کتابخانه‌ها می‌بایست به این مهم نیز توجه داشته باشند. البته در این پژوهش عدالت رویه‌ای کمترین میانگین را بین ابعاد عدالت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی داشت. این وضعیت حاکی از آن است که کتابداران از وضعیت قوانین، رویه‌ها و فرایندهای سازمانی در کتابخانه‌ها رضایت چندانی ندارند. با توجه به تأثیر و رابطه‌ای که عدالت رویه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، لازم است مدیران کتابخانه‌ها نگاه دوباره‌ای به قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی بیندازند و مواردی را که احیاناً موجب ایجاد بی‌عدالتی و نارضایتی کتابداران است برطرف و اصلاح نمایند. البته لازم به ذکر است که عدالت

سازمانی به معنای برابری امکانات و فرصت‌ها برای تمامی کارکنان، بدون در نظر گرفتن مهارت‌های افراد، سابقه، توانمندی و ... نیست بلکه به معنای قرار گرفتن هر فرد در جایگاه خودش، عمل بر اساس نظام شایسته سالاری و اجرای درست قوانین و آئین‌نامه‌ها برای افراد در شرایط یکسان است. در نهایت، اگرچه میانگین عدالت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی زیاد مطلوب نیست ولیکن با توجه به وضعیت مطلوب رفتار شهروندی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی به مدیران کتابخانه‌ها به‌خصوص کتابخانه مرکزی دانشگاه توصیه می‌شود، ضمن حمایت و تشویق کتابدارانی که رفتارهای فرانقشی دارند از این ظرفیت برای توسعه و بهبود هر چه بهتر خدمات استفاده نمایند.

در انتها نیز، با توجه به اهمیت موضوع عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پیشنهادهای زیر برای انجام پژوهش‌های بیشتر ارائه می‌گردد:

- بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی آنان
- بررسی تأثیر رفتار مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان
- بررسی وضعیت رفتار شهروندی و عدالت سازمانی در گروه‌های علمی و اجتماعی مانند انجمن علمی کتابداری و ...
- بررسی انگیزه‌های فردی کارکنان از بروز رفتار شهروندی سازمانی
- بررسی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در سازمان‌ها و گروه‌های مجازی مانند گروه‌های بحث الکترونیک، شبکه‌های اجتماعی و ...

References

Appelbaum, S.; Bartolomucci, N.; Beaumier, E.; Boulanger, J.; Corrigan, R.; Dore, I.; Girard, C.; Serroni, C. (2004). *Organizational Citizenship Behavior*: A Case Study of Culture, Leadership and Trust. Management Decision, 42 (1): 13-40.

Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bateman, T. S.; Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26: 587–595.

Danaeifard, H.; Ebrahimi Balotbazeh, A. (2009).Organizational citizenship behavior in government agencies (foundations and theoretical approaches). Tehran: *the first national conference on organizational citizenship behavior*, 3- 4 Feb, 2009 [Persian].

Dayani, M. H.; Mahmoudi, H. (2011).The status of Social Capital in University Libraries of Mashhad.*Journal of library and information science*, 56: 213- 240 [Persian].

Farahbod, F.; Azadedel, M.; Rezaei- Dizgah, M.; Nezhadi- Jirdehi, M. (2012). Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Justice And

Leader- Member Exchange. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (9): 893- 1005.
Greenberg, J. (1997). Reaction to Procedural in justice in payment distribution.*Journal of Applied Psychology*, 72: 55- 67.
Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399- 432.
Guangling, W. (2011). The Study on Relationship between Employees Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Private Enterprises. *Energy Preceding*, 5: 2030- 2035.
Katz, D. (1964). Motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9: 131-146.
Kim, S. (2oo6). Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea.*International Journal of Manpower*, 27 (8): 722- 740.
Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organization Justice and Organization Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*.76 (6): 845-855.
Moorman, R. H.; Blakely, G. L.; Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41: 351–357.
Nadiri, H.; Tanova, C. (2010).An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29: 33- 41.
Nazir, M. S.; Aslam, M. S.; Nawaz, M. M. (2011). Mediating Role of LMX in Distributive Justice Organizational Citizenship Behavior Relationship: Evidence from Pakistan. *European Journal of Social Science*, 25 (3): 59- 68.
Niehoff, B. P.; Moorman,R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior.*Academy of Management Journal*, 36: 527-556.
Noruzy, A.; Shatery, K.; Rezazadeh, A.; HatamiShirkouhi, L. (2011). Investigation the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4 (7): 842- 849.
Organ, D. W. (1988).restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14: 547-557.
Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Pain, J. B.; Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 6 (3): 513-563.
Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Moorman, R. H.;Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1: 107–142.
Ramin Mehr, H.; Hadizadeh Moghadam, A.; Ahmadi, I. (2009). Study the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior. *Transformational management journal (journal of management research)*, 2: 65- 89 [Persian].

Rezaian, A. (2005). *Anticipatory and Organizational Justice (Advanced Organizational Behavior Management)*. Tehran: Samt [Persian].

Semsar, A. H.; Golparvar, M.; Atashpour, H. (2011). The relationship between coworker based interactional justice and procedural justice with organizational citizenship behaviors. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 12 (2): 67- 73 [Persian].

Sobhaninejad, M.; Yozbashi, A.; Shateri, K. (2010).*Organizational citizenship behaviors (theoretical foundations, solidarity and assessment tools)*. Tehran: Yastaron [Persian].

Yaghoubi, M.; Yarmohammadian, M. H.; Raeisi, A. R.; Javadi, M.; Saghaiannejad Isfahani, S. (2010). The Relationship between the Organizational Justice and organizational Citizenship Behavior among Medical Records Staffs of Selected Hospitals of Isfahan. *Health information management*, 4: 506- 515[Persian].

Yilmaz, K.; Tasdan, M. (2008). Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools. *Journal of Educational Administration*, 47 (1): 108- 126.

Zeinabadi, H.; Salehi, K. (2011). Role of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers: Proposing a Modified Social Exchange Model. *Procedial- Social and Behavioral Science*, 29: 1472- 1481.